

NOM

NO

03647-5

C.A.E. 5199 NO.CONV. 36475
AFFIL. 6 NB.EMPL. 14
EMP.COUV. 5 ET.GEOG. 32560 40
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q20908001
DATE ENR.840611

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Tière convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances Q 20908-01

Signature 84-03-20

Reception 84-03-28

Durée

Du 84-04-01

Au 86-09-30

Nombre de salariés régis
par la convention collective

14

Association

Employeur

Déposant

**Syndicat des Travailleurs du
Transport Shawinigan**
442, rue Willow, C.P.7
Shawinigan, Qc
G9N 6T8

Déposant

Autobus Gérald Doucet Inc.
1301, rue Principale
St-Jean des Piles, Qc

Déposant, si autre que les parties

Robert Paquet, Consultants Enr.
2580, des Cent Associés
Beauport, Qc
G1E 4H8

Région 04-03

Activité 5080-07

Affiliation CSN (1)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Inclus également, mémoire d'entente, signé et déposé le même jour, concernant:
la finalisation du dossier de Autobus Doucet Inc.**

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

R. Paquet

34-03-30

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

84 MAR 28 10:24

Arch

entre

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.

1301, rue Principale, St-Jean des Piles, Qué.,

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT

SHAWINIGAN (CSN)

DUREE: DU 1er avril 1984 au 30 septembre 1986

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DROIT DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES	2 - 3
ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL	3
ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES	4 - 5
ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL	5 - 6 - 7
ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	7 - 8
ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYEES	8 - 9
ARTICLE 10- CONGES SPECIAUX	9 - 10
ARTICLE 11- CONGES MALADIE	10 - 11
ARTICLE 12- CONGES EN MATERNITE	11
ARTICLE 13- ACCIDENT DE TRAVAIL	12
ARTICLE 14- ANCIENNETE	12 - 13
ARTICLE 15- MOUVEMENT DE LA MAIN D'OEUVRE	13 - 14 - 15
ARTICLE 16- SALAIRES	15 - 16
ARTICLE 17- TRAVAIL A FORFAIT	16
ARTICLE 18- MESURE DISCIPLINAIRE	16 - 17
ARTICLE 19- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES	17 - 18
ARTICLE 20- GARDE DE L'AUTOBUS	18
ARTICLE 21- HYGIENE, SECURITE ET BIEN-ETRE	19
ARTICLE 22- PANNES	19
ARTICLE 23- ASSURANCE COLLECTIVE	19
ARTICLE 24- UNIFORMES ET ALLOCATIONS POUR REPAS	20
ARTICLE 25- IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	20
ARTICLE 26- ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	20

Suite

I N D E X ...2

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 27 - VALIDITE	20
ARTICLE 28 - FORMULE D'ENGAGEMENT	21
ARTICLE 29 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES	21
ARTICLE 30 - DUREE	21
SIGNATURES	22
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES	23
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE	24
ANNEXE "C" - CONTRAT D'ENGAGEMENT ET DE RAPPEL AU TRAVAIL	25

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.
- 1.02 L'employeur traite les salariés sans discrimination, ni harcèlement que ce soit à cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur origine, de leur âge, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique, de leur physique ou de leur sexe.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET DROIT DE LA DIRECTION

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par un agent d'accréditation en date du 9 février 1978 en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 2.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec en date du 9 février 1978.
- 3.02 Dans le cas où l'employeur fait l'acquisition d'une autre entreprise, en tout ou en partie, les parties conviennent que les salariés venant de l'entreprise acquise seront couverts par la présente convention collective.

L'ancienneté acquise par les salariés dans l'ancienne entreprise est reconnue pour fins de vacances seulement.

Pour fins de mouvement de main d'oeuvre, l'ancienneté de ces salariés débute à compter de la première journée d'emploi dans la nouvelle entreprise.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions "le salarié", "les salariés", "tout salarié", le masculin incluant le féminin et le singulier le pluriel, signifient et comprennent les salariés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

- a) "Salarié régulier" désigne tout salarié qui compte **trois** (3) mois de service continu pour l'employeur.
- b) Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter la période d'essai prévue au paragraphe "a)" ci-dessus. Une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté de tel salarié datera du jour de son embauchage.

Durant qu'il complète sa période de probation, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'employeur concernant: une démotion, une promotion, un transfert, une mise-à-pied ou un rappel.

- c) "Salarié occasionnel" (spare) désigne tout salarié embauché pour remplacer un salarié régulier qui est absent pour maladie, accident, accident de travail, vacances, congé autorisé ou pour un surplus de travail que ne peuvent accomplir les salariés réguliers ou à l'essai.
- d) "Voyage à charte partie" signifie un voyage nolisé par un groupe particulier de passagers, selon un prix déterminé à l'avance.
- e) "Voyage para-scolaire" signifie tout voyage d'écoliers effectué sur un parcours autre que les parcours habituellement assignés aux salariés.
- f) "Voyage spécial" signifie l'addition d'un autobus sur un horaire donné pour satisfaire aux besoins du service.
- g) "Chef d'équipe" désigne un salarié qui détient certains pouvoirs en ce qui concerne la surveillance. Tel salarié accomplit le même travail que les salariés qui sont sous sa surveillance.

- 4.01 h) "Chauffeur d'autobus" désigne un salarié détenant un permis de chauffeur en vigueur et conforme à la loi et qui subit avec succès tout examen physique pouvant être exigé par les autorités gouvernementales.
- i) "Chauffeur et homme de service" désigne un salarié affecté à la conduite d'un autobus mais qui entre ses affectations travaille comme homme de service.
- j) "Mécanicien-chauffeur" désigne un salarié préposé au travail de mécanicien mais qui peut être appelé à conduire un autobus.

4.02 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser par écrit tout nouveau salarié du statut qui lui est accordé et copie de cette note est transmise au syndicat.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 L'employeur a le droit d'embaucher des salariés, mais tout nouveau salarié doit, comme condition de son emploi, adhérer au syndicat dans les trente (30) jours consécutifs de son embauchage et en demeurer membre en règle pour toute la durée de la convention.
- 5.03 L'employeurs'engage à retenir hebdomadairement le montant de la cotisation syndicale sur le salaire de tout salarié et il en fera remise au syndicat, pas plus tard que le quinzième (15^e) jour du mois suivant.
- 5.04 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à percevoir et des modalités de cette perception.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 L'employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses bureaux, les représentants autorisés du syndicat et ses conseillers syndicaux pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel, relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention.
- 6.02 Le président et/ou le secrétaire du syndicat ou leur représentant doivent être accompagnés par un autre membre du Comité exécutif pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les autorités de l'employeur ou ses représentants.
- 6.03 Deux (2) représentants autorisés du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans rémunération, à l'occasion de:
1. la négociation et conciliation, deux (2) représentants avec rémunération lorsque les séances ont lieu durant les heures régulières de travail; les parties conviennent de cédule les séances de négociation et conciliation entre les sorties ou le soir;
 2. de discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes;
 3. d'audition de griefs ou de mécontentes en arbitrage;
 4. réunions des comités conjoints;
 5. enquêtes sur des griefs ou mécontentes.
- 6.04 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.
- 6.05 Le syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'employeur, aux tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et après approbation de l'employeur, tout autre avis qui peut intéresser les salariés.
- 6.06 La permission de s'absenter, sans rémunération, est accordée à un (1) salarié à la fois pour assister à des journées d'étude et congrès. Dans ces cas, le salarié ou le syndicat doit avertir l'employeur, par écrit, au moins trois (3) jours à l'avance qu'il désire s'absenter à cette fin et ces absences ne doivent pas dépasser dix (10) jours ouvrables par année.

6.07 Pendant les absences prévues aux clauses 6.03 et 6.06 ci-dessus, le salarié absent continue de recevoir son plein salaire comme s'il était au travail et par la suite, l'employeur en fait la réclamation au syndicat qui s'engage à lui rembourser le salaire dans les trente (30) jours de la réception du compte.

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

7.01 La semaine de travail des salariés régis par la présente convention est telle que ci-après indiquée et ce, pour chaque groupe de salariés.

Les salariés sont divisés en huit (8) groupes et les heures de travail de chaque groupe se répartissent en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail de la journée s'échelonnent entre 06.30h. et 17.30h.

GROUPE 1 - Chef d'équipe - Chauffeur homme de service - Mécanicien-chauffeur:

Semaine de quarante-quatre (44) heures.

GROUPE 2 - Chef d'équipe - Chauffeur homme de service - Mécanicien-chauffeur:

Semaine de quarante (40) heures.

GROUPE 3 - Chauffeur de maxibus:

Semaine de trente-cinq (35) heures.

GROUPE 4 - Chauffeur de gros autobus:

Semaine de vingt-huit (28) heures.

GROUPE 5 - Chauffeur de gros autobus:

Semaine de vingt-cinq (25) heures.

GROUPE 6 - Chauffeur de gros autobus:

Semaine de vingt (20) heures.

GROUPE 7 - Chauffeur de maxi-bus:

Semaine de vingt (20) heures.

7.01 .. GROUPE 3 - Salarié occasionnel:

Le salarié occasionnel reçoit le taux horaire prévu à l'Annexe "A" des présentes, cependant, lorsqu'un salarié occasionnel remplace un salarié pour plus de quatre (4) semaines consécutives, il reçoit, à compter de la cinquième (5e) semaine, le taux hebdomadaire du salarié qu'il remplace.

7.02 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service tel qu'établi par la ou les commissions scolaires concernées et l'employeur.

7.03 Lorsqu'un salarié se présente au travail à ses heures régulières de travail et qu'il n'y a pas de travail pour lui, ce salarié reste en disponibilité et est payé pour un minimum de trois (3) heures, à son taux effectif de salaire.

7.04 Computation des heures de travail:

La computation des heures de travail pour les chauffeurs et ceux qui conduisent parfois un autobus se fait de la façon suivante:

- les heures journalières de travail se calculent à partir de dix (10) minutes avant le départ du garage pour aller chercher le premier enfant jusqu'au retour au garage ou à la maison après le dépôt du dernier enfant. A cela, il faut ajouter une (1) heure par semaine pour l'entretien de son véhicule, à savoir: le plein d'essence, le balayage et l'époussetage.

7.05 Tout salarié requis de se rapporter au garage le matin doit être en poste au moins dix (10) minutes avant le moment prévu pour le départ suivant son assignation, ceci afin de permettre, s'il y a lieu, à l'employeur, l'appel d'un chauffeur suppléant ou prévoir une relève des derniers instants. Le salarié qui ne peut se présenter au travail pour cause de maladie, doit en avertir l'employeur au moins une (1) heure avant le début de sa journée de travail.

7.06 Lorsqu'il y aura des élèves à transporter dans certaines écoles desservies par l'employeur, mais non dans toutes les écoles, chaque salarié concerné devra effectuer le transport d'élèves uniquement dans ces écoles où il y a des cours cette journée, à moins d'entente contraire entre les parties.

7.07 Chaque salarié doit effectuer le travail qu'il a choisi ou qui lui a été assigné suivant les dispositions de l'article 15.07 a) et b) des présentes. De plus, chaque chauffeur doit effectuer tout autre travail de chauffeur d'autobus qui lui sera offert durant sa journée régulière de travail.

- 7.08 Le salarié peut se retirer des lieux du travail lorsque son circuit régulier est terminé; dans le cas contraire, un endroit est désigné par l'employeur pour l'ensemble des salariés.
- 7.09 Le chauffeur d'autobus scolaire doit effectuer sur son véhicule les travaux suivants: nettoyage du pare-brise, balayage, vérification et plein d'essence s'il y a lieu, déneigement, vérification des feux clignotants, des feux de direction, des feux d'arrêt et des pneus avant chaque départ et il doit avertir le mécanicien de toute défectuosité après chaque arrivée.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 7, est considéré comme du travail supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), à l'exception des voyages à charte-partie, spéciaux ou para-scolaires qui sont rémunérés selon les clauses 8.04 et 8.05 ci-après.
- 8.02 Tout salarié appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail ou avant ou après son assignation régulière, est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées, mais dans tous les cas il ne reçoit pas moins de trois (3) heures à taux et demi par rappel, à l'exception des voyages à charte-partie, spéciaux ou para-scolaires.
- 8.03
- a) Sous réserve de la clause 8.03 c), l'employeur s'engage à faire une répartition juste et équitable du travail supplémentaire pour voyages spéciaux, excursions, etc., parmi les salariés qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail.
 - b) Durant le cours de la première (1ère) semaine des mois de septembre, novembre, janvier et mars de chaque année, l'employeur doit afficher une liste de disponibilités pour effectuer du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de travail, de même que les fins de semaine. Le salarié intéressé inscrit son nom sur ladite liste et ce, au cours de la première (1ère) semaine de travail de chacun de ces mois.
 - c) Travail durant la saison estivale:
Au cours de la deuxième (2e) semaine de juin de chaque année, pour une période de trois (3) jours ouvrables, l'employeur affiche une liste de disponibilité pour effectuer des voyages charte-partie, spéciaux ou para-scolaires au cours de la saison estivale. Le salarié intéressé inscrit son nom sur la liste et ce, au cours de cette période.

- 8.03 ..
- d) Le salarié qui inscrit son nom sur la liste et à qui du travail est offert et qui le refuse, se voit créditer le travail tout comme s'il l'avait effectué.
 - e) La liste de répartition du travail supplémentaire, par ordre d'ancienneté, est affichée au dépôt de l'employeur et le syndicat peut vérifier avec l'employeur l'exactitude de la liste.
 - f) Advenant qu'aucun salarié ne soit disponible pour effectuer un voyage, l'employeur peut assigner un employé ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation pour effectuer ledit voyage.

8.04 Rémunération pour voyage à charte-partie ou spécial:

Pour tout voyage à charte-partie ou spécial en dehors des heures régulières de travail, le chauffeur reçoit la rémunération selon la valeur du contrat intervenu entre l'employeur et le client. Lorsque l'employeur remet au chauffeur la feuille de route pour un voyage à charte-partie ou spécial, il doit indiquer, sur la feuille de route, la valeur du contrat intervenu entre lui et le client. La rémunération est la suivante:

- contrat de \$00.00 @ \$100.00: 30% de la valeur;
- contrat de \$101.00 @ \$150.00: 27% de la valeur;
- contrat de \$150.00 et plus: 25% de la valeur.

8.05 Rémunération pour des voyages para-scolaires:

1. Voyage fait un jour régulier de travail:

Un salarié qui au cours de sa journée régulière de travail fait un voyage para-scolaire reçoit, pour toutes les heures effectuées après sa journée régulière de travail, le taux horaire prévu à l'Annexe "A".

2. Voyage en dehors de la journée ou de la semaine régulières de travail, y compris les jours pédagogiques:

Un salarié qui effectue un voyage para-scolaire en dehors de sa journée ou de sa semaine régulières de travail, y compris lors d'un jour férié ou d'un jour pédagogique, reçoit 25% du prix du contrat intervenu entre l'employeur et le client. Le prix du contrat doit être indiqué sur la feuille de route.

8.06 Aux fins de l'application des paragraphes 8.03, 8.04 et 8.05, un dossier de travail supplémentaire doit être accessible au salarié durant les heures de travail et copie de ce dossier doit être transmise au syndicat.

ARTICLE 9 - VACANCES ANNUELLES PAYÉES

9.01 Tout salarié travaillant durant l'année académique a droit à des vacances chômées et payées sur la base des gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1^{er} décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante, selon les modalités ci-après énumérées:

- a) le salarié qui compte moins d'une (1) année de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains bruts;
- b) le salarié qui a complété une année de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de cinq et demie pour cent (5½%) de ses gains bruts;
- c) le salarié qui a complété cinq (5) années de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de six et demie pour cent (6½%) de ses gains bruts;
- d) le salarié qui a complété dix (10) années de service pour l'employeur a droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de sept et demie pour cent (7½%) de ses gains bruts.

9.02 La paie de vacances à laquelle le salarié a droit en vertu du paragraphe précédent lui est remise au cours de la deuxième semaine précédant son départ pour le congé des fêtes de Noël et du Jour de l'An ou à tout autre moment de l'année, s'il y a démission volontaire ou congédiement.

9.03 Les vacances annuelles sont prises pendant le congé des fêtes de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX

- 10.01
1. Tout salarié régulier a droit, à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants ou simultanément de plus d'un de ces décès, à cinq (5) jours payés, incluant le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.
 2. Tout salarié régulier a droit, à l'occasion du décès de son père, de sa mère ou simultanément de plus d'un de ces décès, à trois (3) jours payés, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables.

- 10.01
3. Tout salarié régulier a droit, à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou simultanément de plus d'un de ces décès, à un (1) jour, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
 4. Il est entendu cependant que ces clauses s'appliquent seulement si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements. Pour recevoir ces bénéfices, le salarié doit remplir toute formule prévue à cet effet par l'employeur et, sur demande, produire toute preuve attestant le décès survenu.
 5. Tout salarié régulier a droit, à l'occasion de la naissance d'un enfant, à un (1) jour de congé le jour de la naissance, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
 6. Tout salarié régulier a droit à l'occasion de son mariage, à un (1) jour de congé payé.
- 10.02
- a) Juré: Le salarié qui durant ses heures régulières de travail est appelé à se présenter comme juré, reçoit son plein salaire moins l'allocation qui lui est accordée par la Cour.
 - b) Témoin: Le salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en cour dans une cause où l'employeur est concerné reçoit son plein salaire, moins l'allocation qui lui est accordée par la Cour, à l'exception des griefs.
- 10.03
- Sur demande écrite d'un salarié, l'employeur accorde un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an. Durant ce congé sans solde, le salarié garde l'ancienneté qu'il a accumulée au moment de son départ mais n'en accumule pas. A son retour, le salarié réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ pour le congé sans solde. Advenant que le poste n'existe plus, il prend le poste du salarié ayant le moins d'ancienneté jusqu'au nouvel affichage prévu au paragraphe 15.07. Ce congé n'est renouvelable qu'après entente avec le syndicat. La copie de la demande d'un tel congé doit être transmise au syndicat.

ARTICLE 11 - CONGES MALADIE

- 11.01
- Tout salarié régulier rappelé au travail au début de l'année scolaire a six (6) jours de congé maladie à son crédit.

- 11.02 Les jours de congé de maladie s'accumulent à raison de 6/10 de jour par mois travaillé.
- 11.03 Un salarié est réputé avoir travaillé un (1) mois, s'il a effectivement travaillé dix (10) jours au cours d'un mois de calendrier.
- 11.04 Un salarié malade ou accidenté, autre qu'un accident de travail, utilise les jours de congé maladie qu'il a à son crédit et reçoit le salaire qu'il recevrait s'il était au travail durant la période de carence non couverte par l'assurance-groupe.
- 11.05 Toutefois dans le cas où un salarié quitte l'employeur ou est mis à pied, s'il a déjà utilisé plus de la valeur de ses journées de maladie au cours de la période de référence prévue à 11.02 ci-dessus, il est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de ses journées qu'il aurait utilisées. L'employeur retient à même les argents qui lui sont dus, l'excédent des journées qu'il aurait utilisées.
- 11.06 Les jours de maladie accumulés et non utilisés au crédit d'un salarié lui sont remboursés au cours du mois de mai de chaque année, sur un chèque séparé de la paie hebdomadaire.
- 11.07 Le salarié doit fournir un certificat médical justifiant toute absence de plus de trois (3) jours, après deux (2) jours ouvrables de son retour au travail.

ARTICLE 12 - CONGES EN MATERNITE

- 12.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial sans salaire qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.
- 12.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:
- a) il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande; elle devra cependant quitter son poste au plus tard au septième (7ième) mois de sa grossesse;
 - b) dès son retour au travail, au moins un (1) mois après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin attestant qu'elle est suffisamment rétablie;
 - c) Pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur, elle continue d'accumuler de l'ancienneté et son assurance collective demeure en vigueur à la condition qu'elle acquitte sa part de la prime de ladite assurance.

- 12.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés en maladie pendant son congé en maternité.
- 12.04 Après son congé en maternité, la salariée a droit à un congé sans solde de douze (12) mois, avec cumul d'ancienneté. Par la suite, elle conserve son ancienneté pour une autre période de douze (12) mois.

ARTICLE 13 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 13.01 Dans le cas d'un accident de travail subi dans l'exercice de ses fonctions, le salarié est indemnisé par l'employeur jusqu'à un maximum de soixante-quinze pour cent (75%) de son salaire régulier pour une période ne dépassant pas deux (2) mois. Toutefois, le salarié accidenté doit céder à l'employeur son droit au paiement de l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.
- 13.02 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par l'employeur, jusqu'à ce qu'il puisse exprimer son choix.
- 13.03 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 13.04 Les services de premiers soins sont à la disposition des salariés.
- 13.05 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas les congés payés en cas de maladie accumulés au crédit du salarié.

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ

- 14.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié régulier pour l'employeur depuis la date de son dernier embauchage.
- 14.02 Le travail est dit "continu" aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
1. séparation volontaire;
 2. congédiement pour juste cause;
 3. défaut de retourner au travail après en avoir été avisé par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de retour au travail.

- 14.02 ... 4. refus d'accepter une offre d'emploi dans une occupation régulière;
5. absence pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail excédant trente-six (36) mois de calendrier;
6. mise-à-pied excédant vingt (20) mois de calendrier.
- 14.03 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ne constituent pas une interruption de service.

ARTICLE 15 - MOUVEMENT DE LA MAIN D'OEUVRE

- 15.01 Dans tous les cas de mouvement de la main d'oeuvre, l'ancienneté doit être respectée à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée.
- 15.02 Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur doit afficher un avis à cet effet durant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage. Durant ce temps, et en attendant une affectation, l'employeur peut demander à tout employé de son choix de remplir le poste. Il est entendu entre les parties, qu'il n'y aura pas plus de deux (2) mouvements de main d'oeuvre lors de l'affichage d'un poste.
- 15.03 Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat en inscrivant son nom sur l'avis.
- 15.04 Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.05 Si aucun salarié ne pose sa candidature, l'employeur pourra avoir recours à de la main d'oeuvre de l'extérieur.
- 15.06 Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.
- 15.07 Répartition des circuits:
- a) A moins de raison valable, dont la preuve incombe à l'employeur, celui-ci convient que chaque salarié reprendra au début de l'année scolaire, le circuit qu'il avait à la fin de l'année scolaire précédente.

- 15.07
- b) Si le circuit n'existe plus, le salarié est affecté, jusqu'au choix des circuits prévu au paragraphe c) ci-après, au circuit détenu par le salarié ayant le moins d'ancienneté dans son groupe en premier lieu et par la suite, dans les autres groupes, tel que prévu au paragraphe 7.01.
 - c) Au cours de la deuxième (2e) semaine du mois d'octobre de chaque année, l'employeur doit procéder à l'affichage des circuits et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables. Cet affichage doit contenir la description exacte des circuits. Par description, on entend:
 - le numéro de l'autobus
 - le numéro du circuit et des parcours
 - la catégorie d'autobus
 - la durée du circuit
 - le nom de ou des écoles.
- Au cours de la troisième (3e) semaine du mois d'octobre, le choix des circuits se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte toutefois des exigences normales de la tâche. Dès le vendredi soir de la troisième (3e) semaine d'octobre, à dix-sept heures (17.00h), l'employeur remet au syndicat une copie du choix des circuits fait par les salariés.
- d) A compter du début de la quatrième (4e) semaine d'octobre, chaque chauffeur est titulaire d'un circuit et ce circuit devient final pour l'année académique.
 - e) Advenant que les parcours et/ou circuits désignés par la commission scolaire locale ou régionale doivent être changés, le syndicat doit en être avisé immédiatement.

15.08

Une fois les circuits choisis selon les dispositions du présent article, il pourra y avoir des changements de circuits, sauf ce qui est prévu en 15.02, 15.03 et 15.04, à la condition qu'il y ait une entente écrite entre l'employeur et le syndicat et ce, uniquement dans le cas nécessitant le changement d'un salarié de son circuit. Dans un tel cas, le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi les chauffeurs pourra en être affecté.

- 15.09 En considération du fait que l'employeur utilise plusieurs modèles d'autobus de grandeurs différentes, l'employeur s'engage à donner aux salariés qui en expriment le désir et ce, par écrit, l'opportunité de se familiariser avec les véhicules qu'ils n'ont pas encore été appelés à conduire. Cette familiarisation s'effectue sans rémunération, autant pour les salariés qui apprennent que ceux qui leur servent de moniteur et ce, en dehors des heures régulières de travail des salariés concernés.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Tout salarié régi par la présente convention collective est rémunéré selon les taux établis dans l'Annexe "A" jointe aux présentes.
- 16.02 Le salarié est payé par chèque le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.
- 16.03 Sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les détails suivants:
1. le nom de l'employeur;
 2. le nom et le prénom du salarié;
 3. la date et la période de paie;
 4. le nombre d'heures régulières de travail;
 5. le nombre d'heures supplémentaires de travail;
 6. le taux de salaire effectif;
 7. le salaire net et déductions.
- 16.04 Un salarié régulier est assuré d'une paie hebdomadaire complète pour chacune des semaines de l'année académique en autant qu'il exécute le travail à accomplir, à l'exception de ce qui est prévu ci-après:
1. de toutes semaines de relâche au cours de l'année académique;
 2. lors d'une suspension du transport de plus de cinq (5) jours;

- 16.04 ... Le salarié est rémunéré au pro-rata des jours travaillés dans une semaine:
3. - les semaines précédant et suivant le congé des fêtes de Noël et du Jour de l'An;
- la première et la dernière semaines du calendrier scolaire.
 4. Advenant une cessation des opérations de transport pour plus de cinq (5) jours, l'employeur peut mettre à pied ses salariés à partir de la sixième (6e) journée de la cessation des opérations de transport.
 5. Cette rémunération ne s'applique toutefois pas si les opérations de transport ne peuvent reprendre au début de l'année académique.

ARTICLE 17 - TRAVAIL A FORFAIT

- 17.01 L'attribution à quiconque et par l'employeur, de tout travail de transport déjà visé par un contrat avec une commission scolaire, ne devra pas avoir pour effet de causer ou prolonger des mises-à-pied ou des licenciements de salariés réguliers.
- 17.02 Sauf pour fins d'entraînement de nouveaux salariés ou dans des cas d'urgence, un salarié au service de l'employeur, non régi par la présente convention, ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. Toutefois, si aucun salarié ne peut ou ne veut faire le travail à être effectué, l'employeur aura recours à des remplaçants ne faisant pas partie de l'unité de négociation. Cependant, cette disposition ne s'applique pas à MM. Jean-Louis Landry, Jacques Paquin et Sylvio Rompré qui conservent en tout temps le droit de travailler en priorité, en autant que ce travail n'occasionne pas de mise-à-pied ou de baisse de groupe de salariés réguliers apparaissant sur la liste d'ancienneté (Annexe "B") à la date de signature de la présente convention.

ARTICLE 18 - MESURE DISCIPLINAIRE

- 18.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire, l'employeur communique dans les dix (10) jours du fait reproché, au salarié concerné, un avis écrit donnant les raisons et précisions motivant tel avis disciplinaire; copie de cet avis doit être transmise simultanément au syndicat.

- 18.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé sous la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:
- a) en maintenant la décision de l'employeur;
 - b) en réinstallant le salarié avec tous ses droits et en lui remboursant le salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement, moins le salaire qu'il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de suspension ou de congédiement.
 - c) en substituant à la décision de l'employeur la décision qui paraît juste et raisonnable à l'arbitre, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 18.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié est retiré après douze (12) mois.
- 18.04 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié si celui-ci est réinstallé.
- 18.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 18.06 Tout salarié au service de l'employeur a le droit, au maximum trois (3) fois par année, après un avis de vingt-quatre (24) heures, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel.
- 18.07 Lorsque l'employeur convoque un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci doit être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET MESENTENTES

- 19.01 Tout grief ou mésentente est soumis, par écrit, par le salarié ou par le représentant syndical au représentant désigné à cette fin par l'employeur dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de la mésentente ou de la connaissance qu'il en a eue.
- 19.02 L'employeur doit rendre une réponse par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente.

- 19.03 A défaut d'entente écrite ou si le syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par l'employeur, il peut, par un avis écrit, déférer le grief ou la mésentente à l'arbitrage, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné à 19.02.
- 19.04 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail, de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.
- 19.05 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. Il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.
- 19.06 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de l'audition du grief.
- 19.07 Les parties peuvent, au moyen d'un accord écrit, prolonger ou modifier tout délai concernant la procédure de griefs ou d'arbitrage.
- 19.08 Chaque partie doit défrayer ses honoraires et dépenses d'arbitrage sauf ceux de l'arbitre qui seront payés à parts égales.

ARTICLE 20 - GARDE DE L'AUTOBUS

- 20.01 Les parties aux présentes conviennent que les salariés conservent pour la durée de la convention, le privilège de garder chez eux l'autobus de l'employeur, entre les circuits, à la condition que la distance de leur domicile et le domicile du premier (1er) enfant qu'ils doivent cueillir soit moindre que la distance entre le dépôt de l'employeur et le domicile du premier enfant cueilli.
- Cependant, ces salariés doivent voir à la surveillance générale de l'état du véhicule et du moteur et ce, sous peine de la perte du privilège reconnu au présent article. Le chauffeur doit, sur demande, se rendre au garage pour faire effectuer la maintenance et les réparations de son véhicule; il doit également posséder chez lui, un stationnement pour l'autobus.

ARTICLE 21 - HYGIENE, SECURITE ET BIEN-ETRE

21.01 L'employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions, de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés. Pour ce faire, l'employeur reconnaît que le délégué syndical agira comme agent de sécurité. Lorsqu'un salarié est convaincu que le travail qu'on lui demande d'accomplir constitue un danger pour sa sécurité et pour la sécurité des autres, il en avertira son contremaître immédiat. Le supérieur immédiat du salarié devra lui démontrer d'une manière satisfaisante l'absence de danger ou prendre les mesures de sécurité appropriées pour corriger la situation.

21.02 L'employeur s'engage à transporter de leur domicile au garage et du garage à leur domicile, avant leur journée de travail et après leur journée de travail, avec un mini-bus, les salariés résidant à l'intérieur du quadrilatère suivant:

4e Rue, 6e Avenue, 25e Rue et 50e Avenue de la ville de Grand'Mère.

Le chauffeur dudit mini-bus a la garde du véhicule à son domicile et ne sera pas rémunéré pour ce genre de travail.

ARTICLE 22 - PANNES

22.01 Lorsqu'une panne se produit, le salarié avise, dans le plus bref délai possible, l'un ou l'autre des représentants de l'employeur et attend des instructions de ce dernier.

22.02 Lorsqu'un véhicule doit être remis à cause d'une défectuosité et qu'il n'y a aucun autre véhicule disponible, le salarié doit se présenter à son lieu de travail et demeurer à la disposition de l'employeur pour la période de temps pour laquelle il est payé.

ARTICLE 23 - ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 L'employeur et le syndicat conjointement feront le choix d'un régime d'assurance collective dont les primes seront payées à cinquante pour cent (50%) par l'employeur et cinquante pour cent (50%) par le salarié. Advenant des modifications au plan d'assurance-groupe, les parties doivent se rencontrer afin de discuter des modalités du nouveau plan.

ARTICLE 24 - UNIFORMES ET ALLOCATIONS POUR REPAS

- 24.01 Tout costume ou uniforme exigé par l'employeur sera entièrement à sa charge et payé par celui-ci.
- 24.02 L'employeur s'engage à rembourser, pour tous voyages spéciaux, à charte-partie et para-scolaires de plus de vingt (20) milles, aller seulement, les frais suivants:

Déjeuner:	\$3.00
Dîner:	6.00
Souper:	6.50
Coucher:	Sur présentation d'un reçu de caisse, le prix de la chambre.

Ces repas sont payés lorsque le salarié est appelé à quitter son port d'attache avant 6.00h. le matin, 11.30h. le midi et 17.00h. le soir.

ARTICLE 25 - IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 25.01 L'employeur s'engage à publier le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à tous les membres du syndicat. L'employeur en remet dix (10) copies au représentant syndical.

ARTICLE 26 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 26.01 Les Annexes "A" à "C" inclusivement et les lettres d'entente entre l'employeur et le syndicat font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - VALIDITE

- 27.01 a) Toute entente qui aurait pour effet de déroger ou modifier la présente convention collective doit, pour être valide, être acceptée, par écrit, par les parties.
- b) Tout article des présentes qui est ou devient en contradiction avec la législation d'une loi provinciale ou fédérale, est nul, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 28 - FORMULE D'ENGAGEMENT

- 28.01 Lors de son embauchage ou de son rappel au travail, tout salarié doit signer une formule d'engagement et par la suite, à chaque fois qu'il y a modification de ses conditions de travail. Copie de la formule est remise au syndicat.

ARTICLE 29 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

- 29.01 Les congés scolaires et jours pédagogiques qui surviennent au cours de l'année académique et qui se trouvent payés en vertu des dispositions de la clause 16.04 des présentes, compensent pour les jours de fête chômés et payés obligatoires conformément à la Loi 126 sur les Normales Minimales de Travail.

ARTICLE 30 - DUREE

- 30.01 La présente convention entre en vigueur le 1er avril 1984 et se termine le 30 septembre 1986 inclusivement.
- 30.02 La convention collective continue à s'appliquer pendant les négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'au moment où l'une des parties aux présentes exercera son droit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand'Mère, 20^{ième}
jour de mars 1984.

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Jean-Louis Landry
JEAN-LOUIS LANDRY

Clement Lord
CLEMENT LORD

Sylvio Rompre
SYLVIO ROMPRE

Alcide Gelinas
ALCIDE GELINAS

Robert Paquet
ROBERT PAQUET, c.r.a. procureur

Regis Grimard
REGIS GRIMARD, conseiller syndical
C.S.N.

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATION:</u>	<u>01-04-84</u>	<u>01-09-84</u>	<u>01-09-85</u>
GROUPE 1 - 44 heures	\$325.00	\$343.00	Taux majorés selon indexation accordée par la Commission Sco- ;aore.
GROUPE 2 - 40 heures	302.00	320.00	
GROUPE 3 - 35 heures	257.00	275.00	
GROUPE 4 - 28 heures Gros autobus	257.00	275.00	
GROUPE 5 - 25 heures Gros autobus	232.00	250.00	
GROUPE 6 - 20 heures Gros autobus	200.00	218.00	
GROUPE 7 - 20 heures Maxibus	185.00	203.00	
GROUPE 8 - Salarié occasionnel	7.50/h.	8.00/h.	

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTREE EN SERVICE</u>
GRONDIN, Roland	Septembre 1970
LORD, Clément	Avril 1972
SAMSON, Joseph	Janvier 1973
LAFRENIÈRE, Gilles	Février 1974
GAUTHIER, P.E.	Septembre 1975
GIGNAC, Patrick	Février 1977
LECLERC, Aurèle	Mai 1977
GELINAS, Alcide	Septembre 1977
DUPONT, Claude	Septembre 1977
BRISSON, Michel	Septembre 6, 1979
LAFORME, Réal	Avril 1980
BELAND, Jean-Marc	Septembre 8, 1981
MAGNAN, Michel	Août 23, 1982
DOUCET, Josée	Juin 6, 1983.
<u>OCCASIONNELS:</u>	
GAUTHIER, Réal	

ANNEXE " C "

CONTRAT D'ENGAGEMENT ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.

Je, soussigné
résident à:
Date de naissance: Age:
No. Ass.-Sociale: Tél:
Etat civil:

m'engage au service de: AUTOBUS GERALD DOUCET INC.
aux conditions suivantes:

Salarié en probation Salarié régulier:
Salarié occasionnel:
Genre d'emploi:
au salaire de:
Heures de travail:
Autres conditions:

Je m'engage à me conformer aux règlements du Ministère des Trans-
ports et de la Commission Scolaire.

Je m'engage aussi à signer une autre formule d'engagement advenant
une modification dans le genre d'emploi, statut, heures de travail,
salaire ou tout autre condition.

ET NOUS AVONS SIGNE A:
ceième jour de

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.

SALARIÉ

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.

Partie de première part

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT

SHAWINIGAN (CSN)

Partie de deuxième part

84
MAR 28 10:24
JMK

Les parties ci-dessus mentionnées conviennent ce qui quit:

CONSIDERANT que la partie de première part abandonne ses opérations à compter du 31 mars 1984;

1. La partie de première part convient de verser au Syndicat des Travailleurs du Transport Shawinigan (CSN) une indemnité forfaitaire de mille cinq cent huit dollars (\$1508.00) pour treize (13) salariés réguliers en vertu de l'article 1918 du Code Civil à titre de règlement final pour les argents qui seraient dûs aux salariés et ceci finalise le dossier d'Autobus Doucet Inc.
2. Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe 1. ci-dessus, la partie de première part rembourse les jours de congés maladie au crédit des salariés, selon la liste ci-après:

DUPONT, Claude	8 $\frac{1}{2}$ jours
GAUTHIER, Paul E.	5,1/3 jours
GELINAS, Alcide	7 jours
GIGNAC, Patrick	11,2/3 jours
GRONDIN, Roland	18,1/2 jours
LAFORME, Réal	6,1/2 jours
LAFRENIERE, Gilles	18,1/2 jours
LECLERC, Aurèle	11,1/2 jours
LORD, Clément	17,1/2 jours
SAMSON, Joseph	4,2/3 jours
BRISSON, Michel	3,2/3 jours
BELAND, Jean-Marc	10,1/2 jours
MAGNAN, Michel	2,1/2 jours

Le paiement de ces jours de maladie doit être fait au plus tard le 15 juin 1984.

3. Cotisation syndicale - Josée Doucet

La cotisation syndicale de Josée Doucet sera effectuée rétroactivement au 1er janvier 1984 et remise au syndicat en même temps que la prochaine remise de cotisations syndicales.

Suite ...2

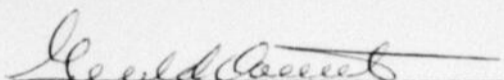
4. La partie de première part convient de ne pas réclamer des salariés, les jours pédagogiques ou congés qui ont été payés depuis le premier jour du calendrier scolaire jusqu'au 31 mars 1984.
5. Païement des vacances:

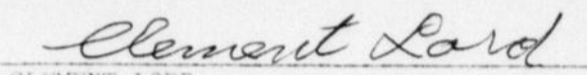
Les vacances accumulées en vertu de l'article 9 de la convention collective entre le 15 décembre 1983 et le 31 mars 1984 au crédit d'un salarié lui seront payées au plus tard le 15 juin 1984.

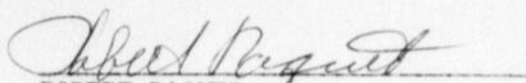
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Grand'Mère, Qué.,
ce 20 ième jour de mars 1984.

AUTOBUS GERALD DOUCET INC.

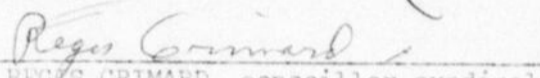
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT
SHAWINIGAN (CSN)


GERALD DOUCET, c.r.i. procureur


CLEMENT LORD


ROBERT PAQUET


ALCIDE GELINAS


REGYS GRIMARD, conseiller syndical
C.S.N.



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

3647-5

2

Dépôt N°:

8 5 0 2 0 8 2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	23472-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-07	85-02-14				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs du Transport Shawinigan (CSN) 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qué G9N 6T8 Att: M. Régis Grimard	<input type="checkbox"/> Déposant Autobus L.P.R. Inc. 1301, rue Principale St-Jean des Piles Cté. Laviolette, Qué. G0X 2V0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>04-03</u> Activité <u>5080-07</u> Affiliation <u>C.S.N. 06</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Entente concernant les circuits 202-203, modification de l'annexe "A" (classifications) et le groupe 5.

ancien empl.: Autobus Hérald
Doucet Inc. Q-20908-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	85-02-14

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

LETTRE D'ENTENTE

AUTOBUS L.P.R. INC.

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Les parties aux présentes conviennent :

1°. Que les circuits 202-203 et 204, définis par le service du transport de la commission scolaire, ne seront pas affichés pour la durée de l'année scolaire 1984-1985.

2°. Que l'Annexe «A» de la convention collective de travail soit modifiée pour l'année scolaire 1984-1985 par la suivante :

Classifications:

Groupe 1 - 44 heures	343,00 \$
Groupe 2 - 40 heures	320,00 \$
Groupe 3 - 35 heures (3 sorties)	275,00 \$
Groupe 4 - 30 heures (3 sorties)	260,00 \$
Groupe 5 - 25 heures (3 sorties)	250,00 \$
Groupe 6 - 20 heures (2 sorties)	218,00 \$
Groupe 7 - salarié occasionnel	8,00 \$/heure

85 FEB 14 11:15

B.C.G.T.
QUÉBEC

3°. Il est entendu qu'aucun salarié ne reçoit un salaire moindre que le groupe 5, 25 heures, pendant la durée de la présente entente.

4°. Advenant l'abolition d'une sortie dans le groupe 20 heures pendant l'année scolaire 1984-1985, les parties se rencontreront pour discuter des modifications à apporter à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

le 7^e jour de novembre 1984.

AUTOBUS L.P.R. INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
TRANSPORT SHAWINIGAN (CSN)

Sylvio Roy
Jacques Tanguay
Jean-Louis Landry

Clément Roy
Alain St-Onge